

PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP EFIKASI DIRI MAHASISWA TINGKAT AKHIR *THE INFLUENCE OF CAREER PLANNING ON SELF-EFFICACY OF FINAL LEVEL STUDENTS*

Deka Andy Gunawan¹, Yoga Achmad Ramadhan², Silvia Eka Mariskha³
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Korespondensi: gunawan171296@gmail.com

Abstract. *This study uses a quantitative research type that aims to determine the effect of career planning on the self-efficacy of final year students. This study involved 200 final year students who were domiciled in the cities of Samarinda, Balikpapan and Bontang. The determination of the sample of this study used a purposive sampling technique. The research data were obtained using two types of scales, namely the Job Saturation scale. The scale from Annisa (2017) and the General Self-Efficacy Scale. The research data were analyzed using Simple Linear Regression analysis techniques with the help of the SPSS 21 program. Based on the results of the analysis, it is known that after the significance of career planning on the self-efficacy of final year students, the Rsquare value in this test is 0.631 so that it can be said that career planning has an effect on self-efficacy by 63.1%. Thus it can be said that career planning can affect the self-efficacy of final year students.*

Keywords: *career planning, final year students, self-efficacy*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir terhadap efikasi diri mahasiswa Tingkat akhir. Penelitian ini melibatkan 200 mahasiswa Tingkat akhir skripsi yang berdomisili di kota Samarinda, Balikpapan dan Bontang. Penetapan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Data penelitian diperoleh menggunakan dua jenis skala yaitu skala Kejenuhan kerja. Skala dari Annisa (2017) dan skala General Self-Efficacy Scale. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisa Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 21. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa setelah adanya signifikansi yaitu perencanaan karir terhadap efikasi diri mahasiswa tingkat akhir, nilai Rsquare pada pengujian ini sebesar 0,631 sehingga dapat dikatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap efikasi diri sebesar 63,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perencanaan karir dapat mempengaruhi efikasi diri mahasiswa Tingkat akhir.

Kata kunci: perencanaan karir, mahasiswa tingkat akhir/skripsi, efikasi diri,

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah ekonomi global yang sampai saat ini masih dihadapi oleh semua negara. Berdasarkan data yang tertera dalam (Badan Pusat Statistik, 2020) menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia pada Agustus tahun meningkat 1,84 % dan tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tinggi yang ditamatkan pada tahun 2020 pada tingkat Universitas mengalami kenaikan pula pada bulan februari 2020. Pentingnya kesiapan kerja dalam memasuki dunia kerja adalah hal yang sangat penting, oleh sebab itu agar memiliki kesiapan kerja ketika lulus dari bangku kuliah seseorang mahasiswa perlu memiliki perencanaan karir yang matang. Perencanaan karir sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja, Menurut Latif, dkk (2017) Perencanaan karir merupakan serangkaian tindakan atau aktivitas yang dilakukan individu berkenaan dengan pencapaian tujuan karir sesuai dengan kecenderungan arah karir atau pekerjaan yang akan ditekuninya, yang meliputi

aspek pemahaman diri, eksplorasi, membuat keputusan, dan persiapan diri memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.

Perencanaan karir adalah proses untuk menjelajahi potensi dan kekuatan dalam diri seseorang untuk menentukan pilihan karirnya (Corey & Corey 2006). Perencanaan karir erat kaitannya dengan kesadaran diri, karena dengan kemampuan kesadaran diri yang baik mahasiswa akan mampu untuk mengenali dan memahami potensi yang dimilikinya baik itu kelebihan maupun keterbatasannya, sehingga dengan kesadaran diri yang baik akan membantu mahasiswa dalam membuat perencanaan karirnya. Kesiapan untuk menghadapi dunia kerja tersebut sering dikenal sebagai kesiapan kerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai kemampuan yang datang dari diri sendiri dengan sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk mencari, memperoleh dan menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan juga dikehendaki oleh individu tersebut. Kesiapan kerja menurut Brady (dalam Baiti, 2020) berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat siap bekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu bagaimana cara untuk mempertahankan pekerjaan setelah pekerjaan itu didapatkan.

Efikasi diri atau self-efficacy sendiri didefinisikan sebagai salah satu kemampuan suatu individu dalam meregulasi dirinya. Efikasi diri bisa diartikan sebagai persepsi akan kemampuannya untuk mengatu diri dan mengimplementasikan suatu tindakan tertentu yang diperlukan untuk menghasilkan suatu kinerja (Bandura, dalam Emsza, dkk. 2016), dan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, dalam Luszczynska, Scholz, & Schwarzer, 2005). Efikasi diri ini mencerminkan keyakinan suatu individu bahwasannya individu tersebut memiliki kapasitas untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dalam situasi tertentu (Bandura, dalam Desplaces, D, 2005).

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang pada kemampuan mereka sendiri untuk mengembangkan dan menciptakan kesuksesan dengan menilai pengalaman masa lalu (Nanan & Sanamthong, 2019). Menurut Samija, dkk (2016), efikasi diri adalah kemampuan yang dirasakan untuk beradaptasi dengan situasi tertentu termasuk penilaian kemampuan pribadi untuk melakukan beberapa perilaku dengan cara yang membutuhkan situasi tertentu. Efikasi diri dianggap sebagai kemampuan untuk bertahan dan kemampuan seseorang untuk berhasil menyelesaikan tugas (Dabas & Pandey, 2015).

Efikasi diri memiliki efek yang kuat pada pembelajaran, motivasi, dan kinerja, karena orang-orang mencoba untuk belajar dan melakukan tugas-tugas yang mereka yakini dapat mereka lakukan dengan sukses. Pratsala & Redford (2010) menyatakan bahwa orang-orang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi lebih cenderung bertahan dalam menghadapi kesulitan, lebih mungkin untuk menunjukkan motivasi intrinsik ketika terlibat dalam suatu tugas, dan kecil kemungkinannya merasa kecewa dalam menghadapi kegagalan dibandingkan dengan orang-orang dengan tingkat efikasi diri yang rendah. Mereka yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung merasa stres dan lebih sering menganggap situasi yang sulit sebagai tantangan.

Efikasi diri memiliki efek kuat pada organisasi, oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi asalnya. Bandura (1997) dalam Lunenburg (2011) telah mengidentifikasi empat faktor utama efikasi diri; a). Pengalaman Kinerja Masa Lalu Menurut Bandura, faktor paling penting dari efikasi diri adalah kinerja masa lalu. Karyawan yang telah berhasil dalam tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan cenderung memiliki kepercayaan diri lebih untuk menyelesaikan tugas-tugas serupa di masa depan daripada karyawan yang tidak berhasil. b) Peniruan Pengalaman, Faktor kedua efikasi diri adalah melalui pengalaman yang dilakukan orang lain. Melihat rekan kerja berhasil dalam tugas tertentu dapat meningkatkan efikasi diri karyawan. c) Persuasi verbal, Faktor ketiga efikasi diri adalah melalui persuasi verbal. Persuasi verbal meyakinkan orang bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil untuk

menyelesaikan tugas tertentu. Efikasi diri dapat menuntun individu untuk berusaha lebih keras dalam menghadapi masalah dan memperoleh keberhasilan. d) Isyarat Emosional, dapat menentukan efikasi diri karyawan. Efikasi diri telah dikaitkan dengan teori motivasi lainnya. Efikasi diri menggerakkan proses psikologis di mana karyawan lebih percaya diri dan kemudian mereka akan menetapkan tujuan pribadi yang lebih tinggi yang menyebabkan mereka akan tampil lebih baik.

Perencanaan karir adalah sesuatu yang menyangkut masa depan dalam jangka panjang yang harus direncanakan sejak jauh hari. Merencanakan kemana seseorang ingin melangkah dan apa yang ingin dicapai (Winkel & Hastuti, 2010). Perencanaan karir merupakan suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karir. Jadi, perencanaan karir lebih kepada pengumpulan informasi mengenai hal-hal yang terkait dengan karir atau pekerjaan dan hal-hal apa saja yang perlu dipersiapkan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Corey & Corey (2006). Menurut Dillard (1987) tujuan dari perencanaan

karir yaitu meningkatkan kesadaran diri dan pemahaman diri, mencapai kepuasan pribadi, mempersiapkan diri pada penempatan yang memadai dan mengefisienkan waktu dan usaha yang dilakukan dalam berkarir. Dengan adanya perencanaan karir maka individu akan memahami kemampuan dirinya baik dari segi minat, potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan pemahaman tersebut akan mempermudahnya untuk mempersiapkan diri akan karir yang akan dipilihnya tentunya dengan perencanaan yang matang akan dapat membuat segala sesuatu berjalan dengan efektif dan efisien.

Perencanaan karir yaitu suatu cara untuk membantu siswa dalam memilih suatu bidang karir yang sesuai dengan potensi mereka, sehingga dapat cukup berhasil di bidang pekerjaan. Perencanaan karir perlu disiapkan sebelum siswa terjun secara langsung dalam dunia karir. Perencanaan karir didasarkan atas potensi yang dimiliki siswa sehingga tidak ada pertentangan antara karir yang dipilih dengan potensi yang ada pada diri siswa. Frank Parson dalam Winkel & Hastuti (2010).

Simamora (2011) mengemukakan bahwa perencanaan karier (career planning) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam proses perencanaan karir individu akan memperoleh pengetahuan tentang potensi yang ada pada diri yang meliputi keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi, dan karakteristik yang digunakan sebagai dasar dalam pemilihan karir yang kemudian dilanjutkan dengan menentukan tahapan untuk bisa mencapai karir yang sudah dipilih.

Menurut Winkel dan Sri Hastuti (2006) aspek – aspek dalam perencanaan karir yang sesuai adalah; a) Pemahaman diri yang jelas mengenai kemampuan otak, bakat, minat, berbagai kelebihan dan kekurangan. b) Pengetahuan tentang keseluruhan persyaratan yang harus dipenuhi supaya dapat mencapai sukses dalam berbagai pekerjaan, serta tentang dunia kerja dan kesempatan untuk maju dalam berbagai bidang pekerjaan. c) Berpikir secara rasional guna menemukan kecocokan antara ciri-ciri kepribadian yang relevan terhadap kesuksesan dan kegagalan dalam suatu pekerjaan atau jabatan dengan tuntutan kualifikasi dan kesempatan yang terkandung dalam suatu pekerjaan atau jabatan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil wawancara peneliti dan informan (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional untuk mengetahui pengaruh antara

variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang akan diteliti adalah Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Efikasi Diri Mahasiswa Tingkat Akhir

Penelitian ini melibatkan 200 Mahasiswa tingkat akhir skripsi yang berdomisili di kota Samarinda, Balikpapan dan Bontang. Instrumen yang digunakan untuk mengukur efikasi dari Schwarzer & Jerusalem (1995) yang telah diadaptasi dari teori General Self-Efficacy Bandura (1982) dan perencanaan karir menggunakan skala dari Annisa (2017) yang mengadaptasi teori dan aspek dari Winkel & Hastuti (2010).

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p-value	α	Keterangan
Efikasi Diri Perencanaan Karir	0.200	0.005	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas kedua variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) < 0.200 sig (p-value). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan Efikasi Diri dan Perencanaan Karir berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation for Linearity
Efikasi Diri - Perencanaan Karir	0.055

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi pada Deviation for Linearity adalah 0.055. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri dan Perencanaan Karir memiliki hubungan linier.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	R ²
Efikasi Diri Perencanaan Karir	0.000	0.631

Berdasarkan hasil tabel diatas uji hipotesis jika membandingkan nilai Sig dengan 0,05 diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berarti ada pengaruh signifikan perencanaan karir terhadap efikasi diri, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Uji hipotesis ini menggunakan analisis regresi sederhana. Nilai Rsquare pada penelitian ini adalah sebesar 0,631 sehingga dapat dikatakan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap efikasi diri sebesar 63,1%. Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh perencanaan karir terhadap efikasi diri adalah signifikan.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara perencanaan karir terhadap efikasi diri yang diuji pada mahasiswa tingkat akhir. Sebelum dilakukan analisis statistik dengan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu peneliti melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal dan uji linearitas untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap efikasi diri mahasiswa tingkat akhir yaitu sebesar 63,1%, yang artinya efikasi diri mahasiswa tingkat akhir juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Larasati dan Kardoyo (2016) menjelaskan dalam penelitiannya dengan analisis deskriptif diperoleh bahwa terdapat pengaruh internal locus of control terhadap career maturity sebesar 50,55%, pengaruh efikasi

diri terhadap career maturity sebesar 9,8%, dan pengaruh internal locus of control dan efikasi diri terhadap career maturity sebesar 81,3%. Simpulan dari penelitian ini adalah internal locus of control dan efikasi diri berpengaruh terhadap career maturity baik secara parsial maupun simultan.

Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Efikasi diri merupakan salah satu variabel yang turut berpartisipasi dalam mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir. Bandura (dalam Feist dan Feist, 2018) beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah. Hal ini berarti efikasi diri sangat mempengaruhi kesiapan kerja sejalan dengan pendapat Bandura, bahwa manusia yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih mungkin untuk menjadi sukses.

Rimper dan Kawet (2014) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang semakin besar pula kepercayaan diri dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mencapai tujuan dan akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan karir bukan pertimbangan utama dalam mencapai kinerja yang baik. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahrani dan Sari (2014) yang menyimpulkan bahwa perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini pun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) yang menyimpulkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perencanaan karir juga seharusnya didasari perilaku yang asertif dengan penuh efikasi diri yang tinggi, sehingga dalam perencanaan karir individu mengetahui dan memahami bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan- keterbatasan, dan sumber-sumber yang dimiliki. Pengetahuan, pemahaman, dan penalaran yang realistis terhadap dunia kerja harus dibarengi dengan kejujuran, keterbukaan, rasa percaya diri, menghormati orang lain, dan tidak mengkesampingkan hak orang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode analisis regresi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan perencanaan karir terhadap efikasi diri mahasiswa tingkat akhir. Peneliti Selanjutnya dapat memberikan gambaran spesifik terkait masalah mahasiswa tingkat akhir. Serta turut mempertimbangkan jumlah pengambilan sampel agar tidak terjadinya data yang tumpang tindih.

Implikasi

Bagi mahasiswa agar dapat meningkatkan efikasi diri dengan cara berusaha secara mandiri untuk mengerjakan tugas tanpa mengharap bantuan orang lain serta yakin akan kemampuan diri sendiri serta meningkatkan perencanaan karir dengan cara melakukan psikotes untuk mengetahui dan memahami bakat, minat, kepribadian, potensi, prestasi akademik, ambisi, keterbatasan, dan memahami sumber-sumber yang dimiliki untuk menentukan kesempatan, dan prospek kerja di berbagai bidang dalam dunia kerja yang tersedia.

Bagi perguruan tinggi untuk dapat melihat pentingnya efikasi diri dalam perencanaan karir mahasiswa tingkat akhir, sehingga dapat memfasilitasi mahasiswa untuk dapat berkembang dan berani dalam mengambil keputusan terkait karirnya.

Referensi

- Agusta, YN. (2015). Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman. *Jurnal Psikologi*, 3(1). 369-381.
- Azwar, S. (2014). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Provinsi, 1986-2019.
- Bandura A. 1997. Self Efficacy The Exercise of Control. New York: Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.
- Brady, R. (2010). Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator. Jakarta: Akasia.
- Corey, G & Corey, M.S. (2006). I Never Knew I Had A Choice: Exploration In Personal Growth (8th ed). United States of America: Thomson brooks-Cole Corp.
- Dabas, D., & Pandey, N. (2015). Role of self-efficacy and instrinsic motivation on workplace environment. *International Journal of Education and Psychological Wealth*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Desplaces, D. (2005). A Multilevel Approach to Individual Readiness to Change. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7 (1), 25-39.
- Dillard, J. M. (1987). Long life career planning. New York: Mc. Milan Publishing
- Emsza, B., Eliyana, A., & Istyarini, W. (2016). The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(3), 201–206.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.A. (2018). Teori Kepribadian Edisi 8 Buku 2. Penerbit Salemba Humanika.
- Indrawan, R. & Yaniawati R.P. (2014). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan. Bandung: Penerbit PT Refika Aditama
- Kaseger G Regina. 2013. Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal Emba. Universitas Sam Ratulangi Manado*, 1(4), 906-916.
- Larasati, N., & Kardoyo. (2016). Pengaruh internal locus of control dan self efficacy terhadap career maturity siswa kelas XII SMK di Kabupaten Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 5(3), 747-760.
- Latif A, Yusuf AM, Effendi M. 2017. Hubungan perencanaan karir dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor* 6(1): 29-38.
- Lunenburg, F. C. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration Vol. 14*. No. 1. Sam Houston State University.
- Luszczynska, Aleksandra & Scholz, Urte & Schwarzer, Ralf. (2005). The General Self- Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of psychology*. 139. 439-57.
- Mahrani L G D P dan Sari M M R. Persepsi Karyawan atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan. E-Jurnal Akuntansi. Universitas Udayana, 538-553.
- Na-Nan, K., Saribut, S., & Sanamthong, E. (2019). Mediating effects of perceived environment support and knowledge sharing between self-efficacy and job performance of SME employees. *Industrial and Commercial Training*, 51(6), 342–359.
- Pratsala, M., & Redford, P. (2010). The Interplay between Motivation, Self-Efficacy, and Approaches to Studying. *British Journal of Educational Psychology*, 80, 283-305.
- Rimper R, Ribka., dan Kawet, Lotje. 2014. Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4), 413-423.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sihaloho, dkk. (2018). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri Se-Kota Bandung. *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 4(1), 52-71
- Simamora. (2011). Pengembangan Karir. Yogyakarta.
- Utami, Yudi. G. D & Hudaniah. (2013). Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi terapan. Vol. 01*, No.01. 40-52

Winkel, & Hastuti. (2010). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*, edisi ketujuh.
Yogyakarta: Media Abadi.